

#### **IV JORNADA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD**

**UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, 13 de abril 2011**

##### Talleres “Entender la discapacidad”

##### **La incorporación al puesto: relaciones con el equipo de trabajo**

Coordina:

Sonia Viñas Sánchez

Experiencia:

Gemma Huete – Responsable de RR.HH de Leroy Merlin Getafe

El año 2011 ha comenzado con un incremento del 9,0% en la contratación a personas con discapacidad en España, en relación al año pasado. Según el último informe realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, apunta que en enero de 2011 se han realizado 4.608 contratos a personas con discapacidad en nuestro país.

Las personas con discapacidad suponen el 8,5% del total de la población española, pero su tasa de actividad es todavía baja (alrededor del 60% de las personas con discapacidad que están en edad de trabajar, se encuentran desempleadas)

En toda España, han sido 500 las empresas sancionadas en los últimos cuatro años por no cumplir la normativa de poseer un 2% de su plantilla con personal con discapacidad.

Inicialmente las grandes empresas empezaron a incorporar personas con discapacidad con el objetivo de cumplir el imperativo legal de llegar a la cuota del 2% de plantilla según especifica la LISMI. Con el paso del tiempo, las empresas, que se embarcaron en la inclusión laboral de este colectivo, se han ido dando cuenta de que su incorporación no sólo representa una obligación legal sino una decisión empresarial que reporta beneficios directos e indirectos, no sólo para la empresa y la persona contratada sino también para los compañeros de ésta.

Las personas con discapacidad en las organizaciones suponen una reducción de costes económicos por bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, gran productividad (está constatado que las personas con discapacidad tienen habilidades compensatorias y competencias como afán de superación, auto exigencia, motivación, madurez, responsabilidad muy desarrolladas) y un incremento del sentimiento de orgullo y pertenencia y satisfacción de los empleados, lo que repercute directamente en una mejora en

el rendimiento global y en los resultados de la empresa. Cuyos clientes valoran además este tipo de políticas productivas de economía sostenible socialmente responsable.

Algunas empresas muestran cierta reticencia a la contratación de este colectivo, sobre todo por desconocimiento. Existen férreos estereotipos de lo que son las personas con discapacidad y sus capacidades que debemos desterrar. Al igual que la reserva de determinados puestos menos cualificados: ordenanza, teleoperador/a, etc o la creencia que las personas con discapacidad deben incorporarse al mercado laboral protegido (Centros Especiales de Empleo).

Desde Fundación Universia, constatamos como cada vez más existe una incorporación paulatina a la universidad, saliendo cada año una masa importante, aunque insuficiente todavía, de personas con discapacidad dispuestas a incorporarse al mercado laboral ordinario. Los titulados universitarios con algún tipo de discapacidad tienen las estadísticas de su parte a la hora de encontrar trabajo. En 2010 la contratación de personas con discapacidad aumentó en un 18,5% con respecto al año anterior, siendo un 10% de esas contrataciones de personas con discapacidad con titulación universitaria.

Existe un gran número de empresas españolas que han desarrollado exitosas experiencias de integración, han beneficiado su reputación y su clima laboral contratando a trabajadores con discapacidad plenamente competentes. Con evidencia apreciamos cómo el mercado y las plantillas premian a las empresas más avanzadas con una posición más sólida y con unos trabajadores más estables, comprometidos y productivos.

Es importante que los trabajadores de las empresas representen los diferentes perfiles pertenecientes a nuestra sociedad para conectar con ella. Un ambiente laboral diverso potencia la integración de los sectores con menos representación social. Transmite la sensación de compromiso y lealtad a los valores de participación e igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Los trabajadores de las empresas, por lo tanto, se sentirán partícipes de la promoción de la tolerancia hacia lo diferente y compartir la idea de estar trabajando para una empresa moderna y con mentalidad abierta, lo cual producirá un ambiente agradable, estimulante y mucho más atractivo.

El estar en contacto con personas con discapacidad fomenta el sentimiento de compañerismo y empatía con estas personas, lo cual favorece su comprensión y

conocimiento acerca de las discapacidades que tienen, además de la ruptura de estereotipos negativos al poder comprobar en primera persona como son.

Promueve una sociedad más igualitaria y justa en la cual cualquier persona es aceptada tanto a nivel laboral como social. El cumplimiento de todos estos requisitos por parte de las empresas crea satisfacción por parte de sus trabajadores que poseen una visión positiva de la empresa en la que trabajan. Tener una plantilla diversa y unos valores empresariales de compromiso, otorga una imagen solidaria, prestigiosa y profesional ante el ojo de una sociedad que aprende y evoluciona mirando el reflejo de lo que se encuentra a su alrededor.

Adicionalmente, contar con personas con discapacidad en los equipos de trabajo generan una cultura empresarial adecuada y transmite de manera práctica valores importantes en la organización: ética, igualdad de oportunidades, solidaridad, empatía, etc.

### **De la incorporación a la inclusión**

La persona con discapacidad estará totalmente integrada en un equipo cuando desarrolle de forma independiente y efectiva su trabajo diario, con las habilidades y competencias requeridas, en un entorno físicamente y digitalmente accesible.

La adaptación al puesto y las relaciones que se establecen con el equipo de trabajo representan una segunda fase después de la consecución de la incorporación, pero la más importante para que la experiencia sea positiva y se repita en un futuro, para llegar a la incorporación efectiva normalizada y al futuro desarrollo profesional. Esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional del trabajador con discapacidad, en régimen de igualdad de derechos y oportunidades con respecto a los demás trabajadores, tal como establece la Ley 53/2003 de 2 de diciembre Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU )

En el ámbito de las políticas de Recursos Humanos vinculadas a la gestión de la diversidad y a la integración en los equipos de trabajo de alto rendimiento hay que tener en cuenta:

1. Introducir en la estrategia global de empresa la importancia de estas políticas y transmitirla a través de las vías habilitadas de comunicación interna.
2. Realizar una buena comunicación individualizada en el equipo de trabajo donde se va a integrar la persona.

3. Coordinación entre unidades de Recursos Humanos y áreas en las que se va a trabajar.
4. Identificación de una persona que facilite la acogida al puesto (mentor)
5. Aclaración de funciones y tareas a realizar, es importante no ignorar que la persona debe desempeñar un puesto de trabajo y está en la empresa porque se necesita que alguien cubra una vacante y quien lo hace tiene las competencias personales y técnicas necesarias.
6. Informar acerca de los procesos de evaluación del desempeño, evitando la sobreprotección y la excusa en el régimen general de evaluación de resultados en relación a los objetivos iguales preestablecidos.
7. No reserva de determinados puestos o condiciones de trabajo a personas con discapacidad, es importante hacer equipos inclusivos.
8. Tratamiento individualizado para favorecer la igualdad de oportunidades: adaptación al puesto, productos de apoyo, flexibilización, introducción de nuevas formas organizativas de trabajo (teletrabajo), etc.
9. Si la discapacidad es sobrevenida, analizar la repercusión que la misma puede tener en el puesto habitual y, si es posible, readaptarlo.

En conclusión, el trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente, cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto de acuerdo a sus capacidades, experiencia y conocimientos; cada miembro del equipo es responsable y ha sido seleccionado para formar parte de él independientemente de su discapacidad.

Los equipos de trabajo en los que se incluyen personas con discapacidad enriquecen los puestos de las personas sin discapacidad que pertenecen a ellos y se genera mejor clima laboral que redundante directamente en una mayor motivación y mejora de resultados.

Incorporar a personas con discapacidad no debe ser sólo una convicción legal o de caridad, debe ser una creencia empírica y rigurosa de consecución de objetivos. Por tanto no debería sólo reservarse a las empresas de más de 50 trabajadores, si no incluir también a las PYMES que emplean a la mayor parte de la población activa.

Hay que aprovechar pues esta oportunidad para beneficiarse de un retorno de la inversión socialmente responsable: mejora del clima laboral, mejora de la imagen corporativa a nivel de nuestro cliente interno, captación y retención del talento, mejora de la imagen corporativa de cara a clientes e inversores, ventaja competitiva frente a otras empresas.